

УДК 005.95/.96(476.7)

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СТОЛИНСКОГО ХЛЕБОЗАВОДА ФИЛИАЛА ОАО “БЕРЕСТЕЙСКИЙ ПЕКАРЬ” И АНАЛИЗ ЕГО СТРУКТУРЫ

А.С. Слободянюк, 3 курс

Научный руководитель – О.В. Орешникова, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Достаточная обеспеченность организации необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема реализации продукции, прибыли и ряда других экономических показателей [1, с. 240].

В процессе анализа изучили изменение структуры персонала по возрасту, стажу и профессиональному уровню, также для характеристики движения трудовых ресурсов рассчитали коэффициент текучести кадров.

В Столинском хлебозаводе филиала ОАО "Берестейский пекарь" существует следующая статистика человеческих ресурсов, одним из показателей которой является возраст работников предприятия.

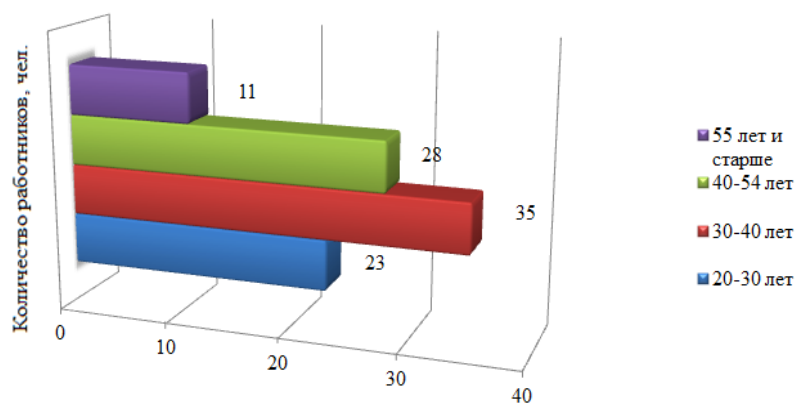


Рисунок 1– Динамика возрастной структуры сотрудников на Столинском хлебозаводе филиала ОАО "Берестейский пекарь"

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных предприятия

Как видно из графика возрастной структуры, на хлебозаводе работают в основном сотрудники в возрасте от 31 до 40 лет, что оказывает положительное влияние на предприятие, так как они являются наиболее активными, востребованными на рынке труда и имеют высокий профессионально-квалификационный статус. Также 28 чел. в возрасте от 41 до 54 лет - это работники с высоким профессионально-квалификационным уровнем, но сниженной конкурентоспособностью на рынке труда из-за возраста, 23 чел. в возрасте от 20 до 30 лет – спрос на них на рынке труда невелик, так как они не имеют достаточного профессионального опыта. Также на предприятии работают 11 пенсионеров – на рынке труда они практически не востребованы, однако это те люди, которые имеют на хлебозаводе большой стаж и опыт работы.

Показателем стабильности рабочей силы и преданности работников предприятия является показатель продолжительности работы на предприятии (стаж). Данные представлены на рисунке 2.

Как видно из графика большинство сотрудников работают свыше 5 лет, это говорит о том, что основную часть компании занимают сотрудники с большим непрерывным стажем. Работники, имеющие стаж работы до 5 лет немного сдерживают этот процесс, так как не имеют большого опыта работы в данной сфере.

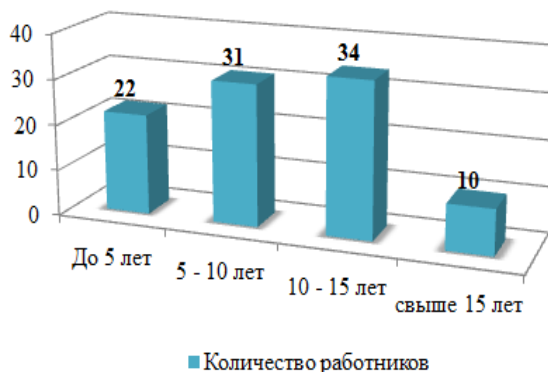


Рисунок 2 – Динамика стажа работников на Столинском хлебозаводе филиала ОАО "Берестейский пекарь"

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании данных предприятия

Данные рис. 1 и 2 подтверждают рост численности персонала по возрастным категориям (старше 55 лет – 10,7 %, 40 лет – 27,2 % от общей численности) и по продолжительности общего стажа работы специалистов (свыше 10-15 лет стажа – 33 % от общей численности).

Проанализируем профессиональный уровень сотрудников предприятия (Рисунок 3).

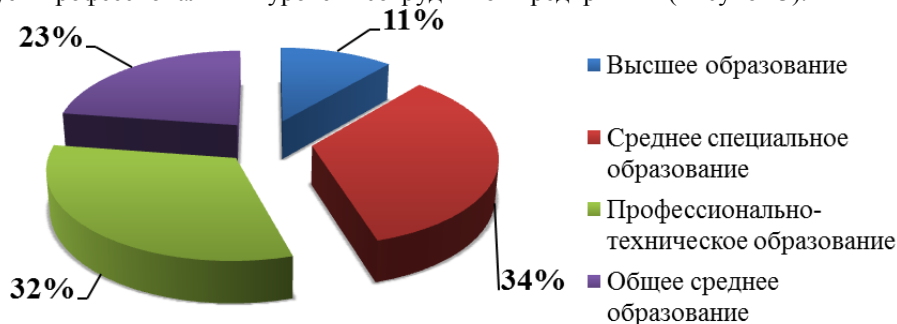


Рисунок 3 – Динамика профессионального уровня работников на Столинском хлебозаводе филиала ОАО "Берестейский пекарь"

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных предприятия

Из данного рисунка видно, что большая часть сотрудников хлебозавода имеют среднее специальное образование. Этот момент оказывает положительное влияние на предприятие, так как работники, имеющие такое образование, обладают большим опытом работы и профессиональными навыками.

Из вышеприведённого анализа также следует отметить, что работники со стажем работы 10-15 лет и более – преобладающая часть, что говорит об опытности и стабильности персонала, так как работники с продолжительным стажем работы являются необходимым условием для создания сильной и стабильной структуры предприятия.

Для характеристики движения трудовых ресурсов рассчитаем коэффициент текучести кадров. Данные для расчёта текучести кадров хлебозавода представлены в таблице 1.

Таблица – Анализ данных движения работников Столинского хлебозавода филиала ОАО "Берестейский пекарь"

Наименование показателей	2011	2012	2013	Отклонение 2013 г. к 2011 г., +/-	Темп роста (снижение) 2012 г. к 2010 г., %
Численность персонала, чел	97	95	97	0	1
Средняя численность персонала, чел	96			0	1
Число уволенных, чел.	18	15	22	4	1,22
Коэффициент текучести кадров, %	18,75	15,62	22,92	4,17	-

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных предприятия

За 2011 год текучесть составила 18,75 %; за 2012 год – 15,62 %; за 2013 год – 22,92 %. Исходя из этого, можно сделать вывод, что на предприятии процесс набора и отбора персонала не эффективен. Поэтому для поддержания “нормального” уровня текучести кадров, необходимо проводить постоянный анализ трудового потенциала, так как показатели текучести говорят об удовлетворенности работников, что в свою очередь показывает, насколько эффективны методы управления предприятием. Если же меры, принимаемые для улучшения положения, не дают определенного эффекта, то следует признать действующую организационную структуру системы управления персоналом не эффективной и провести определенные преобразования в целях повышения её эффективности.

Список использованных источников

1. Десслер Г. Управление персоналом: межд. Опыт и практика / Г. Десслер, пер. с англ. - 2-е изд., пер. и доп. - М. Бинном, 2008. - 350 с.
2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: http://knigi-uchebniki.com/ekonomicheskij-analiz_726/analiz-sostava-strukturyi-trudovyyih.html – Дата доступа: 21.02.2015.